

Олександра КОЗІЦЬКА,

Еміль ГАЧАСВ

здобувачі освітньо-професійної програми

«Управління персоналом», ЗУНУ

Науковий керівник – к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Світлана ПРОХОРОВСЬКА

УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ЙОГО РОЗВИТКУ

Персонал виступає важливим чинником оптимізації діяльності підприємств. В останні роки з'являються новітні підходи до управління: нові типи відносин у трудових колективах; парадигми мотивування та стимулювання працівників; ставлення працівників та керівників до процесу та результатів праці. Фактично кадровий потенціал кожного підприємства тісно корелює із якістю загальної системи управління ним і особливо із здатністю керівників зацікавити персонал у досягненні поставлених цілей.

Зацікавленість персоналу у розвитку підприємства забезпечується при виконанні двох умов: 1) наявності мотивів у кадрового потенціалу задовольняти потреби керівництва в отриманні прибутку, це має корелювати із задоволенням власних потреб щодо отримання гідної заробітної плати; 2) забезпечення комфортних умов праці.

Важливим в управлінні кадровим потенціалом підприємства є процес стимулювання персоналу. Варто враховувати стимулювання трудової діяльності у різних працівників: для одних важлива матеріальна винагорода, для інших – публічна похвала, для третіх – розвиток та просування по службових сходинках та інше.

Провідні підприємства світу активно впроваджують інноваційні методи та технології управління кадровим потенціалом, тоді як Україна наразі ще недостатньо підтримує дану тенденцію. Аналіз українських підприємств свідчить про те, що в сфері управління персоналом вони надають перевагу дотриманню чітких правил та процедур. Це спричиняє гальмування процесів модернізації, заважає створенню новітніх підходів, розвитку креативності менеджерської ланки та загалом перешкоджає підприємству зробити необхідні зміни.

Оскільки кваліфіковані фахівці – це найцінніший ресурс для сучасних успішних бізнесів, їх власники змагаються на ринку праці за найбільш перспективних

працівників. Тому широкого поширення набувають технології, що пов'язані з зовнішнім підбором персоналу. Серед них скринінг, рекрутинг, хедхантинг та Executive Search.

Новою інновацією для українських компаній є маркетинг персоналу, що направлений на визначення потреб компанії в кадрах і координує потреби роботодавця у кваліфікованій робочій силі. Завдяки достатньому інформуванню потенційних працівників, маркетинг персоналу залучає нових кадрів до робочого процесу.

Широкого поширення в Україні набув лізинг, що слугує помічником для українських підприємств в процедурі набору персоналу. В основі лізингу лежить залучення персоналу на певний строк для виконання різного роду робіт. Рекрутингові агентства не лише набирають готових спеціалістів у так званий лізинговий штат, а й «вирощують» свій лізинговий потенціал [1].

Неможливо оминати увагою такий з напрямків пошуку та підбору персоналу як хедхантинг. Метод хедхантингу полягає в активному моніторингу компаній конкурентів та пошуку в них відповідних для підприємства замовника кандидатів, тих, хто здобув репутацію успішних в бізнесі людей [3].

Крім того, активно використовуються в Україні фрілансерські послуги, особливо у сферах реклами, журналістики, комп'ютерних та Інтернет-технологій та творчих проєктів. Професіонали високого рівня з необхідним досвідом та якісними діловими характеристиками часто працюють фрілансерами в консалтинговій галузі.

Пандемія COVID-19 та воєнний стан в Україні налаштували багатьох українців, зокрема внутрішньо переміщених, на пошук додаткових варіантів заробітку, а тих, хто втратив роботу змусила кардинально змінювати сферу діяльності і ставати фрілансером з нуля.

Технологія Executive Search передбачає підбір серед більшого кола спеціалістів провідних компаній, а не кількох обраних кандидатів чи навіть конкретного фахівця за запитом клієнта, як це відбувається у випадку застосування технології хедхантингу. На відміну від технологій хедхантингу та Executive Search, рекрутинг спрямований на підбір спеціалістів, які в даний момент часу знаходяться в активному пошуку роботи і можуть побачити розміщену вакансію на сайтах з пошуку роботи чи на сайті самого підприємства, що має вакантні місця.

HR-branding – це комплекс ініціативних заходів, спрямованих на покращення іміджу роботодавця з метою постійного залучення кращих з кращих фахівців у своїй сфері [2; 4].

Для українських підприємств перспективним є використання таких технологій управління персоналом, як jobshadowing, buddying, асесментцентр, грейдинг, гейміфікація. Для адаптації персоналу використовуються технології jobshadowing та buddying. Метод навчання jobshadowing означає, що новий працівник стає так би мовити тінню більш досвідченого працівника, спостерігає за роботою фахівця з досвідом і взаємодіє з ним Buddying – це технологія створення рівних дружніх стосунків із колегою, які проявляються в підтримці, допомозі, передбачають опіку над новим співробітником [1].

Асесмент-центр базується на комплексній оцінці компетентностей, що необхідні для певної посади шляхом використання ділових ігор [6, с. 83]. Для встановлення оптимального рівня заробітної плати кожного працівника використовують технологію грейдингу. Грейдинг дозволяє через ранжування посад за групами відповідно до їх важливості для компанії визначати належну оплату праці персоналу. Гейміфікація – це технологія, основою якої є ігрові механізми, що водночас мотивують та навчають персонал.

Використання інноваційних технологій управління персоналом є запорукою досягнення результативності цілого підприємства за допомогою практично сформованого персоналу з трудовим потенціалом, націленого на досягнення власних і загальних для підприємства цілей. Сучасні технології управління також дають змогу відкрити і розвивати неочевидні на перший погляд ресурси підприємства та резерви працівників. Саме тому стратегія кожного сучасного українського підприємства повинна формуватися на основі впровадження сучасних технологій управління кадровим потенціалом та стимулюванням його розвитку.

Список використаних джерел:

1. Білорус Т. Інноваційні технології в управлінні кадровим потенціалом підприємства. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. Економіка. 2009. Вип. 107-108. С. 85-87.
2. Лобза А.В. Сучасні персонал-технології як засіб забезпечення ефективності системи найму та адаптації персоналу: вітчизняний та зарубіжний досвід. *Молодий вчений*. 2015. №26. С. 74-80.
3. Осипенко А.М. Значення та розвиток хедхантингу на вітчизняних підприємствах. *Управління розвитком*. 2014. №3. С. 87-89.

4. Прохоровська С. А. HR-бренд в управлінні персоналом. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. [наук. журнал]. Тернопіль.: Економічна думка, 2016. Вип. 21. С. 77-81.
5. Прохоровська С. А., Дяків О.П. Аутплейсмент як соціально-орієнтована технологія управління персоналом. *Сфера зайнятості і доходів в умовах цифрової економіки: механізми регулювання, виклики та доміанти розвитку*: зб. тез доповідей учасників Міжнар. наук.-практ. конференції 23-24 жовтня 2019 р. К.: КНЕУ, 2019. С. 255-257.
6. Скляр Є.П. Застосування методу асесментцентру в оцінюванні професійних спроможностей. *Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля*. 2013. №205. С. 82-85.
7. Executive Search в IT: як відрізнити методику відбору від традиційного пошуку. HRM платформа: веб-сайт. URL: <https://hurma.work/blog/executive-search-v-it-yak-vidriznyty-metodyku-vidboru-vid-tradycijnogo-poshuku/>

Павло КОЛЯСА

здобувач освітньо-професійної програми

«Публічне управління та адміністрування», ЗУНУ

Науковий керівник – д.е.н., професор кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Руслан АВГУСТИН

ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИМИ ЗМІНАМИ В ОРГАНІЗАЦІЇ ПУБЛІЧНОЇ СФЕРИ

Ефективне функціонування публічної організації неможливе без стабільного і тривалого розвитку, головну роль в якому відіграє процес управління організаційними змінами. Досвід вітчизняних та закордонних організацій указує на важливість своєчасного та ефективного впровадження змін не лише під час економічного зростання, а й для подолання кризових явищ. Основною метою змін у публічній організації є реформування органів публічної влади на основі системи управління, завдяки якій будуть відбуватися поетапні перетворення, спрямовані на здійснення змін та забезпечення стабільного розвитку. Водночас питання управління організаційними змінами в публічній організації в умовах сьогодення досліджене недостатньо, а наявні методи здійснення змін не завжди є актуальними. Динамічне середовище, велика кількість факторів впливу на публічну організацію та проблеми децентралізації, що вирішуються в Україні, викликають необхідність невідкладно реагувати